

氏 名	多田 邦子
学 位 の 種 類	博士(看護学)
報 告 番 号	甲第 60 号
学 位 記 番 号	看博第 18 号
学 位 授 与 年 月 日	平成 28 年 3 月 17 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第 4 条第 1 項該当
論 文 題 目	看護師長の対人関係能力とその育成に関する研究 Study on Head Nurse's ability to Foster Good Interpersonal Relationship
論 文 審 査 委 員	主査 教授 山 田 覚(高知県立大学) 副査 教授 野嶋 佐由美(高知県立大学) 教授 竹崎 久美子(高知県立大学) 教授 田 井 雅 子(高知県立大学)

## 論文内容の要旨

### 〔研究目的〕

看護師長の対人関係能力の要素、構造、影響要因を明らかにし、看護管理実践への影響についても検討することによって、看護師長の対人関係能力の向上のための示唆を得ることを研究目的とした。

### 〔方法〕

文献検討をもとに質問紙(対象の属性 11 項目、対人関係能力 56 項目、看護管理実践能力 10 項目にて構成)を作成し、パイロットスタディを経て洗練化した。研究協力の承諾が得られた 89 施設の看護師長 1,249 名に質問紙を配布、有効回答数は 860 であった。得られたデータについて、記述統計、推測統計、因子分析、共分散構造分析、重回帰分析を行った。

### 〔結果および考察〕

対人関係能力は概ね高い値を示したが、アサーションの項目得点は低かった。アサーションの概念の理解およびそのスキルを習得することによって対人関係能力の強化を期待できる。因子分析の結果、対人関係能力 11 因子が抽出された。さらに共分散構造分析によって 11 因子を潜在変数とする対人関係能力モデルが構築された。対人関係能力に影響していた個人的要因は「看護師長経験年数」「学歴」「セカンドレベル研修受講」であった。看護師長歴 10 年未満の層は、人材育成・チームワークに関する項目の得点が低かった。経験の浅い看護師長に対する看護管理教育が重要である。学歴では、大学・大学院卒の層は専門学校卒の層よりも得点の高い項目があった。大学・大学院でのカリキュラムに準じた教育研修を実施することが効果的である。セカンドレベル研修受講者は、特にアサーションの概念に関する項目の得点が高かった。セカンドレベル研修受講は看護師長の対人関係能力に影響をもたらしていた。対人関係能力 11 因子のうち、「周囲を観察して自分の行動を判断する」および「能力向上を支援する」は看護管理実践に影響していた。これらの因子に関連した対人関係能力を向上させることによって、看護管理実践能力を向上させることが期待できる。

### 〔結論〕

看護師長の対人関係能力の向上および看護管理実践能力の向上のための方策として、以下の4点の示唆を得た。

1. アサーションの強化、2. 日本看護協会認定看護管理者研修セカンドレベル教育課程の受講、3. 看護師長経験10年未満の層への、人材育成・チームワークに関連した管理者教育、4. 看護管理実践能力に影響を示した因子:「周囲を観察して自分の行動を判断する」および「能力向上を支援する」に関連する対人関係能力の強化

## 審査結果の要旨

本学位論文は、看護師長の対人関係能力の要素、構造、影響要因を明らかにし、看護管理実践への影響についても検討することにより、看護師長の対人関係能力の向上のための示唆を得ることを目的にまとめられている。

看護管理を遂行する上で、対人関係能力はインターフェース的要素であり、その能力は管理実践の成果に影響を及ぼすと考えられる。しかし、対人関係能力は類似した概念で表現されているものの、明確な定義はみられない。多種多様な対人場面が存在する看護管理実践において、対人関係能力はどのような要素により構成され、それらがどのような構造をしているのか、また看護管理実践への影響を明らかにすることにより、対人関係能力の向上を目指した教育・支援に関する示唆を得ることができ、さらに看護管理実践における対人関係能力の向上による看護管理の質向上も期待でき、意義のある研究である。

研究デザインは因子探索型研究で、文献検討をもとに質問紙を作成し、パイロットスタディを経て洗練化し、看護研究倫理審査委員会の承認を得て、倫理的配慮も十分にされている。全国の300床以上の病院に勤務する看護師長1,249名に質問紙を配布し、調査しており、対象者の背景11項目、看護師長の対人関係能力56項目、看護師長の看護管理実践能力10項目についてデータを収集し、目的に対応できるデータが得られている。特に、看護師長の対人関係能力を8項目（リフレクション、セルフコントロール、コミュニケーション、コーチング、メンタリング、カウンセリング、チームワーク、アサーション）によって多面的にとらえた概念枠組みに独自性がみられる。

概念枠組みを構成する8項目のうち、アサーションの得点は低く、アサーションの概念の理解およびそのスキルを習得することによって対人関係能力の強化が期待できることを明らかにしている。また因子分析によって、対人関係能力11因子を抽出し、さらに共分散構造分析によって11因子を潜在変数とする対人関係能力モデルの構築がされている。対人関係能力に「看護師長経験年数」、「学歴」、「セカンドレベル研修受講」が個人的要因として影響していることを明らかにしており、看護師長経験年数が10年未満の看護師長に対する看護管理教育が重要であること、また大学・大学院卒の層は専門学校卒の層よりも得点の高い項目があり、大学・大学院でのカリキュラムを考慮した教育研修を実施することが効果的であること、さらにセカンドレベル研修受講者は、アサーションの得点が高く、セカンドレベル研修受講は看護師長の対人関係能力に影響をもたらしていることを明らかにしている。一方、対人関係能力11因子のうち、「周囲を観察して自分の行動を判断する」および「能力向上を支援する」が看護管理実践能力に影響していることが明らかにされ、これらの因子に関連した対人関係能力を向上させることによって、看護管理実践能力を向上させることが期待できるという示唆を得ている。こ

これらのことから一連の分析や考察により、本研究の目的を達成することができたと考える。

以上のことから、本学位申請論文は、学位授与に値する成果と考えられ、審査委員会は学位申請者多田邦子が、博士（看護学）の学位を授与される資格があるものと認める。